

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS**

DANILO BRUNO ESPÍNOLA DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA O ESTAGIÁRIO: ENTRE A
SUJEIÇÃO E O APRENDIZADO**

**JOÃO PESSOA
2011**

DANILO BRUNO ESPÍNOLA DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA O ESTAGIÁRIO: ENTRE A
SUJEIÇÃO E O APRENDIZADO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como pré-requisito para a
obtenção do título de Bacharel em Direito
pela Universidade Federal da Paraíba.

Área: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Msc. Francisco José
Garcia Figueiredo

JOÃO PESSOA

2011

Almeida, Danilo Bruno Espínola.

A447a Assédio moral contra o estagiário: entre a sujeição e o
aprendizado / Danilo Bruno Espínola Almeida. – João Pessoa, 2011.
f.52

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da
Paraíba. Centro de Ciências Jurídicas, 2011.

Orientador: Francisco José Garcia Figueiredo.

1. Assédio moral. 2. Contrato de estágio. 3. Lei n. 11.788/08 4.
Desvirtuamento.

CDU – 34:331

DANILO BRUNO ESPÍNOLA DE ALMEIDA

**ASSÉDIO MORAL CONTRA O ESTAGIÁRIO: ENTRE A SUJEIÇÃO E
O APRENDIZADO**

BANCA EXAMINADORA:

Orientador Prof. Msc. Francisco José Garcia Figueiredo

Membro da Banca Examinadora

Membro da Banca Examinadora

JOÃO PESSOA
2011

A Deus.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, à Deus, por suas misericórdias que são a causa de não sermos consumidos, renovando-se a cada manhã, porque grande é a sua fidelidade e pela sua palavra, que é lâmpada para os meus pés.

À minha mãe, Heloisa, por ter me tido e me criado com amor, estando ao meu lado e me ajudando em todas as circunstâncias.

À minha avó, Eloisa, por me mostrar como a serenidade e paciência são virtudes na vida de um ser humano, e por ter cuidado de mim enquanto minha mãe não podia estar presente.

À minha tia Eliana, por ter sido minha primeira professora, e por ter sempre me incentivado a ser o meu melhor.

À minha melhor amiga, e irmã, Ana Moêma, por ter sido minha companheira de aventura durante toda minha adolescência e durante os nossos momentos que passamos em nossa vida acadêmica.

À todos os meus amigos que sempre me superestimaram e aturaram meus defeitos com paciência, estando ao meu lado em diversos momentos, especialmente, Raied Freire, Camila Nascimento, Danilo Moura, Thais Pereira, Renata Reis.

Às minhas amigas do curso, por todo apoio durante esses cinco anos de luta, em que muitas vezes tivemos apenas a ajuda um dos outros, Josiene Alves, Paula landra, Rayssa Barreto, Priscilla Machado, Thais Sena e Flávia Rocha.

À todas as pessoas que contribuíram em meu crescimento intelectual e espiritual, especialmente as que Deus pôs em minha vida recentemente, Natália, Margareth e Rebeca.

“Tão boa é a sabedoria como a herança,
e dela tiram proveito os que vêem o sol.
Porque a sabedoria serve de defesa,
como de defesa serve o dinheiro; mas a
excelência do conhecimento é que a
sabedoria dá vida ao seu possuidor.”

Eclesiastes 7:11-12

RESUMO

O assédio moral é um assunto cuja relevância consiste na demonstração de que, as ações inerentes a essa prática representam um verdadeiro atentado contra a dignidade da pessoa humana, pois fere frontalmente os sentimentos mais íntimos da vítima. Tal prática nas relações de trabalho é presente em vários países. Este trabalho monográfico tem como objetivo estudar o assédio moral ocorrido especificamente contra o estagiário. A idéia de realizar esta monografia surgiu devido a escassez de estudos que conjuguem o tema do assédio moral e o contrato de estágio, além do fato de ser o estagiário, uma das maiores vítimas do assédio moral. A análise das consequências da prática assediadora é de suma importância, uma vez que são amplificadas, já que se perfazem contra o estagiário, que em regra está dando seus primeiros passos no mercado de trabalho. Atualmente as empresas concedentes de estágio preferem a contratação na forma de estágio a uma contratação de emprego, devido à facilidade desta mão de obra e certos tipos de encargos trabalhistas e previdenciários de que eles são isentos. Contudo, tal conduta, além de distorcer a real finalidade do contrato de estágio, acaba facilitando a incidência do assédio moral contra o estudante, que acaba sendo visto apenas como mão-de-obra barata, sem direitos, um verdadeiro “faz-tudo”, realizando atividades de empregados por um ínfimo valor a título de bolsa-auxílio, muitas vezes servindo para atender as despesas de alimentação e transporte, e sem nenhuma proteção previdenciária e tão pouco trabalhista. Nesse contexto, se torna muito frágil frente aos abusos cometidos pelos demais empregados da unidade concedente do estágio, que o vêem como uma pessoa menos importante que um empregado, tanto por ser geralmente um jovem, como pelo seu período dentro da instituição ser determinado, e acabam o assediando moralmente, sendo tal prática muito mais danosa nesse contexto, uma vez que a vítima é um estudante, que está sendo inserido no mercado de trabalho, e que geralmente nem atingiu a idade adulta.

Palavra Chave: Assédio moral. Contrato de estágio. Lei n.11.788/08.Desvirtuamento.Consequências.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL	12
1.1 Histórico	13
1.2 Conceito	16
1.3 Sujeitos	17
1.3.1 Agressor	17
1.3.2 Vítima	19
1.3.3 Espectadores	21
1.4 Modalidades	22
1.4.1 Assédio horizontal	22
1.4.2 Vertical ascendente	23
1.4.1 Vertical descendente	23
CAPÍTULO II - O Estágio Educativo	25
2.1 O estagiário na conjuntura econômica atual	25
2.2 A Lei nº. 11.788/08	29
2.3 Conceito	30
2.4 Sujeitos	31
2.5 Modalidades	32
2.6 O desvirtuamento do contrato de estágio e o assédio moral contra o estagiário	33
CAPÍTULO III – AS CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL AO ESTAGIÁRIO E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS	35
3.1 As consequências	35
3.2 Responsabilidade civil do tomador de serviços do estágio	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	49

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a ocorrência do assédio moral contra o estagiário e como tal prática reflete na vida de uma pessoa que está prestes a adentrar ao mercado de trabalho. A problemática do tema é a respeito dos desvirtuamentos dos contratos de estágios e das explorações de estagiários que acontecem no âmbito do trabalho fugindo totalmente da natureza do contrato de estágio.

O objetivo geral da pesquisa trata-se de um método bastante utilizado no desenvolvimento de pesquisas no âmbito social e no desenvolvimento de pesquisas explicativas, na qual se preocupa em identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência do assédio moral, principalmente contra a figura do estagiário.

O principal foco desse trabalho monográfico é a demonstração de como o estagiário é um dos principais afetados pela prática do assédio moral no âmbito laboral, como o fato de serem estudantes e estarem ingressando no mercado de trabalho faz com que eles se tornem mais propícios a se submeterem a essa prática, tendo como princípio o fato da sociedade tomar o estagiário como “faz-tudo”, e como o desvio da finalidade do estágio afeta o futuro profissional, que é muitas vezes negligenciado quando se trata de assédio moral pelo fato de seu contrato não se tratar de uma relação de emprego.

É imperioso consignar que a situação apresentada possui uma escassa doutrina, pois os debates e jurisprudências que abordam conjuntamente a temática do “assédio moral” e “contrato de estágio” são quase inexistentes, tendo sido necessário para a construção dessa pesquisa a condensação da visão dos diversos autores que tratam de ambos os temas isoladamente, além de ser necessária uma abordagem psicológica do assunto, sendo a partir dessas fontes bibliográficas com caráter multidisciplinar que o trabalho é desenvolvido.

O fio condutor deste trabalho não é o estudo desconexo do assédio moral, e do contrato de estágio, mas sim da prática assediosa que corriqueiramente se dá contra o estagiário, com base nisso, o método de abordagem desta pesquisa será o dedutivo. O estudo partirá de uma premissa geral para uma específica, iniciando

com as definições de assédio moral e de contrato de estágio até chegar na interseção do tema.

O método jurídico de interpretação será o sociológico. Tratando o direito como um fenômeno cultural, um processo que se desenvolve no espaço e no tempo, estando em constante mutação em consequência de fatores exógenos e endógenos, considerando o direito como objeto e conteúdo da cultura. Assim, não se poderia utilizar outro método jurídico, pois será demonstrado que o fenômeno do assédio moral, principalmente contra o estagiário, apesar de ser antigo, só teve seu reconhecimento recente, quando o direito do trabalho passou a proteger e se preocupar também com a saúde e o aspecto psíquico-emocional do trabalhador.

A classificação da pesquisa quanto ao objetivo geral será a exploratória, uma vez que possui uma idéia de reflexão e ampliação de conceitos. Será realizada uma exposição do assédio moral e sua incidência na relação de emprego, especificamente no contrato de estágio, refletindo sobre os motivos que levam um estagiário a sofrer humilhações e as possíveis consequências na integridade física e psíquica do futuro profissional.

Ter-se-á também uma pesquisa bibliográfica, no que se refere à classificação quanto aos procedimentos técnicos utilizados, já que se trata do levantamento de grande parte da bibliografia publicada e que tenha relação com o tema em estudo, se valendo dos principais doutrinadores como: Alice Monteiro de Barros, Hádassa Ferreira e Marie-France Hirigoyen. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto.

Serão utilizadas obras analíticas para uma melhor compreensão do tema abordado, uma vez que se preparou a presente monografia utilizando como fonte livros, artigos doutrinários, revistas jurídicas e artigos veiculados na internet, com a opinião de renomados juristas e especialistas no assunto, bem como na jurisprudência pátria, caracterizando uma técnica de pesquisa a ser seguida por documentação indireta.

Assim, na primeira parte da monografia será estudado o assédio moral. A conceituação gera divergências, pois a sua identificação exige certos cuidados, já que pode ser confundido com outras formas de agressão, que embora sejam uma violação dos direitos do trabalhador, não se caracteriza assédio moral, embora estas possam também ocorrer, a sua natureza é de outro tipo. Pode ser considerado como

uma agressão episódica, isolada, que não visa atingir a dignidade humana do trabalhador, ou desqualificá-lo psicologicamente, uma vez que o agressor, no assédio moral, busca acertar os pontos vulneráveis da vítima, cortando-lhe a comunicação, menosprezando o seu serviço, e caluniando-a perante os outros trabalhadores, e não apenas um desentendimento ou insulto isolado.

Nesse primeiro momento foi analisado as raízes históricas do assédio moral, seu reconhecimento inicial no Brasil, os aspectos jurídicos que estão ligados às relações de trabalho, as espécies de assédio moral, assim como seus sujeitos, dando enfoque nos casos em que o estagiário está em um dos pólos da prática assediadora.

Na segunda parte será estudado o contrato de estágio, os conceitos, espécies, formas de desvirtuamentos do contrato de estágio, fraudes contra nova lei que rege o tema, as mudanças e alterações da nova Lei nº 11.788/08, antes não vistas pela revogada lei nº 6.494/77, onde existiam várias situações que desvirtuavam o estágio, subtraindo sua função educativa do estágio.

Nesta segunda parte, o estágio será analisado com a ótica da nova legislação que o tem como objetivo facilitador para que estudante tenha um conhecimento prático das funções profissionais, e tornar ainda mais fácil a teoria na sua vida acadêmica. Uma vez que os empregadores reclamam a falta de experiência dos novos profissionais, ou seja, sua prévia inserção no mercado de trabalho.

Destacar-se-á a figura do estágio atual, onde a globalização se intensifica, aumentando a prática do assédio nas relações de trabalho, uma vez que a economia e a política neoliberal impõem o lucro acima de tudo, marginalizando direitos sociais dos trabalhadores e no caso do assédio moral a própria dignidade da pessoa humana.

E é cenário que os direitos sociais são minimizados com vista na maximização dos lucros indiscriminados, e o estagiário acaba sendo um meio para que ele alcance seus objetivos, uma vez que embora o estágio possa reunir todos os pressupostos da relação empregatícia, a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada uma relação de emprego, devido ao objetivo educativo do seu contrato, assim, o estágio, que é uma forma de qualificação profissional do estudante, se tornar numa solução para a diminuição

dos custos com gastos advindos de direitos trabalhistas, os quais são bem menos onerosos no caso do estagiário.

Ainda na segunda parte, além de se analisar os sujeitos presentes na relação de estágios e as inovações da atual lei que rege tal contratação, adentramos nas formas em que se desenvolve o assédio moral contra os estagiário, enfocando os estigmas sociais que embasam tal conduta ilícita.

Finalmente, na última parte do trabalho monográfico, após ter sido analisado tanto o assédio moral no direito do trabalho como o contrato de estágio, serão expostas as consequências do assédio moral que se dá contra o futuro profissional assim como os sujeitos que serão responsabilizados por tal prática.

Pode-se dizer que a parte mais importante da pesquisa se encontra nas últimas páginas uma vez que são nessas em que será demonstrada como a conduta assediosa afeta a saúde psíquica e física da vítima, além dos reflexos econômicos que a prática ilícita gera ao tomador de serviços, podendo, inclusive, haver o reconhecimento do vínculo empregatício caso o assédio moral contra o estagiário descaracterize os fins do contrato de estágio.

CAPÍTULO I

ASSÉDIO MORAL

Na última década o assédio moral nas relações de trabalho ganhou mais destaque, não pelo aumento da sua incidência, mas pela elaboração de estudos mais aprofundados sobre o tema que comprovaram como o assédio é prejudicial ao trabalhador, a empresa em que o fato ocorre e a sociedade em geral. No Brasil o assédio moral só veio realmente ser discutido com seriedade após um acórdão elaborado em julgamento de um recurso ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Conforme explicita Hádassa Ferreira (2010, p.10):

Nos últimos anos o assédio moral transformou-se em manchete principal em diversas revistas, jornais, programas televisivos, artigos na Internet, enfim, praticamente todos os meios de comunicação. Todavia, o fenômeno não é novidade nas relações humanas. [...] Contudo, somente recentemente os pesquisadores perceberam os malefícios que o processo causa nas vítimas, e passaram a estudá-lo mais cuidadosamente.

Destaca-se que o estágio atual da globalização intensifica a prática do assédio nas relações de trabalho, uma vez que a economia e a política neoliberal impõem o lucro acima de tudo, marginalizando direitos sociais dos trabalhadores e no caso do assédio moral a própria dignidade da pessoa humana. Somado a tal, a rapidez com que acontecem as interações humanas e o egoísmo criado pelo sistema atual, em que o que fim é o lucro e não o homem faz com que surja outro inimigo: a violência. Contudo, não só nas relações pessoais, mas também no âmbito laboral essa se faz presente.

[...] a violência tem sido indicada como um dos piores males da sociedade humana em sua história recente. Como uma doença que se alastra rápido e fatalmente, a violência atinge todas as relações humanas, a exemplo da violência doméstica presente nas relações familiares, bem como do aumento da criminalidade observado amplamente nas relações sociais. Nas relações de trabalho não tem sido diferente. A atual conjuntura econômica, marcada pela automação, pelos altos índices de desemprego e por longas crises econômicas contribui em muito para a manifestação da violência no ambiente laboral. (HÁDASSA FERREIRA, 2010, p. 8)

O assédio moral tornou-se um fenômeno corriqueiro nas empresas, fruto da competitividade exagerada entre os trabalhadores incentivada pelo nosso sistema. É

evidente que a globalização trouxe pontos positivos, mas devido essa competitividade desumana o ambiente laboral acabou sendo desequilibrado, pois o empregador acaba pressionando os trabalhadores para aumentar a produção a todo custo, gerando um esgotamento físico, que posteriormente passa para o mental, nas palavras de Márcia Novaes Guedes (2005, p. 110):

Quando a empresa está preocupada apenas com resultados financeiros e se esquece de que o trabalho é a fonte essencial do valor, portanto, grande parte do seu capital é constituído de gente, de pessoa humana, facilmente seus dirigentes deslembra-se de tratar o pessoal como seres humanos.

Nesse contexto se insere o estagiário, que de forma impressiona é violentado psicologicamente, sendo tal violência tão arraigada na mentalidade de alguns indivíduos que nem as pessoas que ocupam cargos de alta hierarquia se eximem de praticarem do terror psicológico, como o caso do Presidente Ministro do STJ, Ari Pargendler, acusado de abusar de seu poder fora do exercício de suas funções, tendo como vítima um estagiário¹. Observa-se dessa forma, como é importante a elaboração de estudos feitos no sentido de angariar respostas para a solução do assédio moral e como ele se concretiza nos mais diferentes grupos de pessoas, no caso em tela, do estagiário que acabam se tornando alvos mais frágeis.

1.1 Histórico

Ao estudar-se a origem do assédio moral na relação de trabalho observa-se que seus pilares estão principalmente construídos sob a ganância pelo lucro e o abuso de poder. Portanto, a grande maioria dos casos atuais, a soma da conjuntura tecnológica atual (automação) e a política de maximização dos lucros e diminuição dos gastos, fazem com que as normas físicas e psíquicas de saúde e segurança do

¹ Relata o Estagiário: “-Eu fui ao banco depositar um cheque e me dirigi para um caixa vazio, mas fui abordado por um agente, explicando que apenas um caixa funcionava. [...] O terminal estava ocupado por um senhor que até então eu não sabia quem era. Fiquei esperando na faixa que delimita a distância, pois ali é uma zona de passagem e não poderia ficar mais atrás. [...] Em tom autoritário, ele mandou eu sair de onde eu estava, como eu não saí, ele se apresentou: -Sou Ari Pargendler, presidente do STJ, e você está demitido. Isso aqui para você acabou’. Segundo o estudante, Pargendler puxou o crachá dele para saber seu nome e chegou a arrancá-lo de seu pescoço. ‘Como sou mais alto que ele, tive que me abaixar para isso’, disse”.

trabalho sejam deixadas de lado. Nas lições de Rodolfo Pamplona (2006), vemos que:

Falar sobre assédio moral é, em verdade, dissertar sobre um tema que remonta a tempos imemoriais e que, há bem pouco tempo, poderia ser encarado como um exagero ou uma suscetibilidade exacerbada. De fato, encarar seriamente o assédio moral como um problema da modernidade é assumir que os valores de hoje não podem ser colocados na mesma barema de outrora, uma vez que a sociedade mudou muito a visão da tutela dos direitos da personalidade.

Tomando de partida tal conclusão, é evidente que o assédio moral não é um fenômeno contemporâneo, ele é tão antigo quanto à existência do próprio trabalho. O que ocorre é que o contexto global em que vivemos acaba por intensificar tal conduta. Dessa forma, um fenômeno antigo passou despercebido pela sociedade por muitos anos, e ainda é denominado de forma distinta em vários países ainda caracteriza o que se conhece por assédio moral.

Na Alemanha o psicólogo alemão Heinz Leymann, que promoveu investigações sobre a hostilidade no ambiente de trabalho e diante das suas conclusões introduziu o termo *mobbing* no universo trabalhista na década de 1980 no século XX.

Na Inglaterra o assédio moral recebe o nome de *bulling*. Possui acepção mais ampla do que o termo *mobbing*, pois não se restringe ao ambiente trabalhista. Nos Estados Unidos, o *harassment* pode ser considerado um sinônimo de *mobbing* que seriam ataques reiterados e intencionais de um agente sobre o outro. Na Espanha, o assédio moral é chamado de psicoterror ou acoso moral, se traduzindo na manipulação psicológica de uma pessoa sobre outras ou outra.

Já no Japão o fenômeno é chamado de *ijime*, abarcando o assédio tanto nas escolas como no trabalho, sendo tal prática considerada por muito tempo uma forma de iniciação necessária à estruturação psíquica dos adolescentes, só vindo tal visão ser modificada a partir de 1990, com o suicídio de crianças e a evasão escolar, o Japão constatou que esse comportamento era um sério problema social.

Pondo uma visão mais aprofundada do surgimento do assédio moral no trabalho no contexto nacional, colecionam-se as palavras de Hádassa Ferreira (2010, p.26):

Desde o descobrimento do Brasil, em 1500 até a abolição da escravidão, em 1888, o regime de trabalho adotado no país foi, basicamente, o escravo.

Índios e negros eram escravizados e submetidos a tratamentos desumanos, assim como nos demais Estados soberanos. Também eram vistos como bens, e não seres humanos, por isso não detinham personalidade jurídica nem quaisquer direitos. Como se percebe, a história da valorização do trabalho humano no Brasil seguiu o que ocorreu no restante do mundo. Desse modo, o histórico da valorização do trabalho no Brasil acompanhará as evoluções das constituições brasileiras analisando como o trabalho era tratado pela sociedade da época [...] foi a Constituição de 1988 que incorporou a questão social no ordenamento jurídico pátrio. Além do trabalho está previsto como um direito social, o valor social do trabalho adquiriu status de fundamentos da República Federativa do Brasil como dispõe o inc. IV do art. 1º da Carta Social. Outrossim, a valorização do trabalho humano, um dos corolários da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica conforme mencionado no caput do art. 170 da Constituição vigente.

Portanto, nota-se que embora a Magna Carta de 1988 seja explícita quanto aos valores do trabalho, que devem ser respeitados inclusive no que tange a ordem econômica, o assédio moral nas relações de trabalho ficou mascarado pela ignorância proveniente da ausência de estudos sobre a temática.

Nesse sentido, no Brasil o assédio moral apenas começou a ter maior visibilidade em 2000, com a tradução para o português da obra *“Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien”*, da autora Marie-France Hirigoyen. Outro destaque tiveram os trabalhos acadêmicos, a exemplo da dissertação de Margarida Barreto², intitulado “Uma jornada de humilhação”.

Ainda no Brasil, em 2001, uma abordagem pioneira nos tribunais veio do Espírito Santo, em que o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região classificou como assédio moral às perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda, conforme acórdão do Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio³.

² A autora é ainda organizadora do site <www.assediomoral.org.br>, o trabalho dissertativo foi publicada pelo Departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP).

³ ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237)

1.2 Conceito

Assédio Moral é a ação, gesto ou palavra que atinja psicologicamente um indivíduo, sendo tal conduta repetida por diversas semanas ou meses, ferindo a auto-estima do assediado, ocasionando uma afronta ao ambiente de trabalho psicologicamente saudável e ao direito a honra. Para Hádassa Ferreira (2010, p.42) “é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental”. Ainda para Ferreira (2010, p. 42), “trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado assassinato psíquico”. Já para Sônia Mascaro Nascimento (2004, p.903):

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Assim, observa-se que esse comportamento traz repercussões danosas a integridade psíquica do assediado, no estudo em tela, o estagiário, afetando sua saúde física e psicológica, inclusive sua vida social.

Os conceitos mostram em si a dificuldade existente na verificação das condutas caracterizadoras do assédio moral, já que, na análise do caso concreto, sempre haverá certo grau de subjetividade no julgamento do que é abusivo, hostil e degradante. Contudo, é necessário a busca pela objetividade possível partindo das definições acima que estabelecem elementos objetivos e gerais para uma definição jurídica do assédio moral. (FERREIRA, 2010, p.42)

São tais elementos subjetivos que integram o conceito de assédio moral que devem ser, no caso do estagiário, analisados mais profundamente, uma vez que nesse caso, não se fala de um empregado adulto que integra em caráter indeterminado o quadro de uma empresa, mas trata-se de um jovem, que está iniciando sua vida no mercado de trabalho, e que qualquer conduta ameaçadora irá influenciar de forma mais negativa, uma vez que este está construindo sua personalidade.

Assim, o estudante, na expectativa de aprender mais, ou de vivenciar seus estudos, procura um estágio, que ao contrário do que esperava, acaba por abater seu crescimento, e ferir sua integridade psíquica, conforme esclarece Ribeiro de Freitas (2011):

Pois, muitas vezes, embora contratados como estagiários, referidos cidadãos, estudantes acadêmicos, enfrentam uma realidade amarga e cruel. São submetidos a constante pressão, a trabalho excessivo, alguns casos até em desarmonia com o ordenamento jurídico, diante da fraude praticada pelo empregador.

1.3 Sujeitos

O assédio moral possui dois protagonistas, o assediado e o assediador, definidos como: sujeito ativo (agressor), sujeito passivo (vítima), há ainda os espectadores, postos como um terceiro sujeito que assistem a situação inerte como coadjuvantes assédio moral.

1.3.1 O agressor

O agressor ou assediador é o empregado (raramente o estagiário) ou superior hierárquico desse que pratica as condutas reiteradas de opressão, visando atingir o *animus* psíquico do assediado.

A inveja, o ciúme, a ira e o ódio são sentimentos humanos que todos podem expressar em algum momento da vida, sem contudo ser considerado anormal ou doente por isso.

Conforme ensina Alice Monteiro de Barros (2009, p. 927):

Todos nós podemos ter esses sentimentos como reações ocasionais, seguidas de arrependimento. Se alguém, entretanto, encontra-se em crise emocional poderá ser lavado por esses sentimentos a utilizar-se de mecanismos perversos para se defender.

Ademais, é inerente a natureza do ser humano abusar do poder quando o detém, contudo, pesquisas científicas mostram problemas psicológicos que relacionados aos sujeitos que assediam, caracterizados como perversos narcisistas.

Segundo a médica psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen (2008, p 141):

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles 'não fazem de propósito' o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro.

Salienta-se que essa conduta em regra é mascarada, o assediador não é explícito, tendendo a praticar atos que quem observar de fora não consegue perceber a opressão.

[...] os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação (ALKIMIM, 2005, p. 45).

Hádassa Dolores (2010, p. 45/51) comentando a obra de Marie France Hirigoyen expõe:

Um dos elementos que a psicóloga enfatiza como inerente à perversidade é a incapacidade do agente assediador em considerar os outros como seres humanos. Tal constatação induz ao pensamento de que quando uma pessoa não é tratada como ser humano restam somente duas possibilidades: ou ela é tratada como coisa, uma propriedade de alguém, ou como animal. Em ambos os casos, o agente assediador estaria violando o terceiro princípio fundamental da República Federativa do Brasil elencado no art. 1º da Constituição Federal de 1988, a saber, a dignidade da pessoa humana. [...] Todavia, conforme a própria pesquisadora notou, o agressor nem sempre é um doente paranóico, narcisista, com gosto pela perversidade, e nem é sempre a vítima o sujeito mais fraco da relação, que a tudo suporta quieta e sem reação.

Contudo, a regra é que o assediador possui um distúrbio em sua personalidade que o faz ter prazer na opressão dos demais como informa Zeno Simm em sua análise à obra de González de Riveira:

O professor de psiquiatria González de Rivera lembra que para a existência do acoso(em especial aquele que se verifica nas organizações), é necessária a presença de uma pessoa que 'assuma o papel de perseguidor principal, investida de suficiente autoridade ou carisma como para mobilizar as dinâmicas grupais de perseguição'. A personalidade desse indivíduo, segundo o autor, 'apresenta uma peculiar combinação de traços narcisistas e paranóicos que lhe permitem convencer-se da razão e justiça, de sua atividade destrutiva', dizendo ele que a hipótese caracteriza um 'transtorno por mediocridade inoperante ativa' e trazendo ainda a opinião de outros estudiosos do tema, como, por exemplo, Hirigoyen ('trata-se de forma assexuada de perversão'), Field ('modalidade de sociopatia agressiva') e Scout Peck ('personalidade maligna'). (SIMM, 2008, p. 128)

Dessa forma, observa-se que os problemas psicológicos do agressor acabam sendo expressados no momento em que ele atinge uma situação de poder, ou seja, na medida em que o agressor se sente seguro em sua posição na empresa, e notando que possui certa quantidade de poder, além dos demais empregados, seus distúrbios psicológicos, como a da perversidade narcisista começam a se evidenciar.

É importante frisar que em muitos casos, o agressor tenta disfarçar o assédio moral e distorcer a situação que se desenrola fazendo com que os que assistem à prática creiam que se trata de brincadeira, conforme elucida Alice Monteiro de Barros (2009, p. 929):

A hostilidade do assediador é percebida, mas alguns, mais distraídos, confundem-na com brincadeiras. Não raro o assediador tenta reverter a situação e apresenta a vítima como se fosse o próprio assediador.

O que é importante deixar desde já claro, é que nos contratos de estágio a vítima está na base da estrutura funcional da empresa, ou seja, subordinado a todos os empregados daquela, portanto, os empregados da empresa, estão hierarquicamente acima dos estagiários. Isso implica dizer que transtornos psíquicos que qualquer desses empregados da empresa venham sofrer, serão evidenciados na sua relação com os estagiários uma vez que eles são os únicos abaixo de todos os demais empregados.

O que torna a situação ainda mais preocupante no caso do estagiário, é o assédio moral coletivo, de toda uma conjuntura de empregados de uma empresa contra um ou mais estagiários, que são tratados pela instituição concedente de estágio como “faz-tudo”, sendo obrigados a exercerem atividades que não condizem com seu curso ou para os de nível médio, não o habilitam para o mercado de trabalho, sendo-lhe imputado tarefas como: servir café, limpar setores da empresa, buscar documentos em outras repartições...

1.3.2 Vítima

O assediado se encontra em uma posição de subordinação em relação ao seu superior hierárquico, principalmente no caso do estagiário, como exposto. Essa

subordinação propícia o surgimento de abusos por parte do empregador e de seus representantes, ou seja da entidade que concedente do estágio.

A vítima, em regra, é uma pessoa normal, personalidade saudável, sem qualquer deficiência psíquica, situação essa que o agressor tenta distorcer. O que nota-se ainda é que a vítima, geralmente, é uma pessoa que se destaca positivamente dentre as demais, muitas vezes tomada como um líder entre os demais funcionários. E é por causa da sua condição de destaque que o agressor se sente ameaçado e começa o ataque.

Nesse contexto o assediador se vale de todos os meios para tirar qualquer proteção ou resistência ao assédio, é o que podemos analisar pela obra de Marie-France Hirigoye (2000. p. 107), vemos que

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. [...] No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um "presenteísmo patológico": são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório, não hesitam em trabalhar nos fins de semana e vão trabalhar mesmo que estão doentes.

Dentre a qualificação adotada por Maria Do Socorro Lopes (2009, p. 28) em sua monografia: Assédio moral nas relações de trabalho: o veneno destruidor da nova era trabalhista, observa-se que no caso do estagiário, ele se amolda no caso da vítima "bode expiatório". "Normalmente é o membro frágil do grupo e passa a ser a válvula de escape, especialmente em períodos de estresse coletivo. Ele passa a ser vital por essa finalidade".

Observa-se, portanto que no caso do assediado "bode expiatório", é o membro mais frágil, qual seja: o estagiário, que acaba sendo o poço de depósito de frustrações e ódio de pessoas com distúrbios egoísticos.

1.3.3 Espectadores

Uma empresa é composta por várias pessoas, as pessoas que não estão na condição de agressor ou vítima, ainda sim podem estar envolvidas no assédio moral. É o caso dos espectadores, os colegas que não participam diretamente do processo de assédio moral, contudo, embora não estejam envolvidos na conduta do assediador, acabam contribuindo para a ação perversa na medida que se omitem.

Nas palavras de Maria do Socorro Lopes (2009, p. 37):

Eles se dividem em conformistas ativos e passivos, os quais embora não estejam envolvidos diretamente na ação perversa têm sua parcela por serem omissos na detenção da ação ou por favorecerem a atuação do agressor. O espectador conformista ativo é denominado *side-mover*, pois pratica o assédio, mas não é adversário direto da vítima, contudo ajuda ao verdadeiro agressor a destruí-la de forma mais rápida.

Ocorre que muitos desses espectadores se omitem não por apenas reconhecerem o assédio, ou por não quererem se meter, mas por acharem que aquela conduta do agressor não caracteriza mal algum à vítima, sob a ótica de que não há agressão física.

Esse fenômeno de omissão por julgar o fato inofensivo é o que Hádassa Dolores (2010, p. 46-47) denomina de “cegueira social”, como leciona:

É a “cegueira social”, uma vez que todos estão acostumados a entender somente o que pode ser visto com os olhos físicos e nem sempre reagem diante do que vêem. Isto se torna claro diante das inúmeras situações de miséria, penúria e violência assistidas por todos sem que se tenha uma mobilização concreta contra aquelas situações. Os fenômenos reservados à esfera íntima, sem que produzam efeitos visíveis e palpáveis, ficam relegados ao anonimato e, até mesmo, à inexistência. [...] Entretanto, o fato de um fenômeno não ser visto não significa que ele não exista, principalmente se ele produz efeitos tão graves que podem levar até mesmo ao suicídio.

Por fim, nota-se que além de prejudicar o assediado, o assédio gera uma desmotivação nos que o assistem, pois apesar de muitos acabarem aderindo o assédio para eliminar aquela pessoa do local de trabalho, as agressões vistas ficam guardadas em seu íntimo e temem ser os próximos a serem assediados, sentem-se ameaçados e desprotegidos. Tal contexto no caso dos estagiários espectadores acaba fazendo com que eles se submetam a mais diversas funções, que não estão no seu contrato de estágio, com medo de serem assediados como a primeira vítima.

1.4 Modalidades

Os casos mais frequentes de assédio moral no trabalho se da por superior hierárquico contra seus subordinados. Há ainda o assédio horizontal que ocorre quando os protagonistas são empregados não subordinados, ou seja, colegas de profissão, no caso estudado, estagiário contra estagiário. Segue uma explicação mais detalhada das modalidades:

1.4.1 Assédio horizontal

É o que ocorre entre empregados sem subordinação entre si. Geralmente é fruto de competição, muitas vezes devido a política de “incentivo” da empresa. Contudo, pode ocorrer também com base em preconceitos do assediador devido à alguma peculiaridade da vítima como sexualidade, cor da pele, posicionamento político ou religioso.

Como anotado, tal tipo de comportamento é muitas vezes incentivado pela própria empresa como forma de aumentar o interesse entre os funcionários que acabam tentando passar por cima um dos outros pra conseguir o reconhecimento almejado.

Salienta-se ainda que o assédio moral horizontal pode ocorrer por um empregado contra outro ou por um grupo de empregados contra outro, sendo muito mais devastador quando a iniciativa do assédio parte de um grupo e os empregadores incentivam.

Nas palavras de Denise de Fátima Stadler (2008, p. 77):

[...]quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção, ou quando o empregador buscando maior produtividade, impulsiona a competição entre os colegas, ou ainda por inveja e inimizades pessoais

Essa realidade do assédio horizontal dificilmente vem sozinha no caso do estagiário, uma vez que fica difícil visualizar a prática de condutas de perseguição entre estagiários, salvo se os superiores hierárquicos percebam o contexto que se forma, e se omitem.

1.4.2 Vertical descendente

É o tipo de assédio mais comum, ele se perfaz quando os superiores hierárquicos assediam seus empregados subordinados, independente do grau de subordinação, usando de sua posição na empresa ou na relação de trabalho para oprimir seus subordinados, valendo-se de métodos covardes para controlar os assediados e demonstrar seu poder

Esse tipo de assédio é o que acarreta consequências mais graves para a saúde da vítima, já que o assediado não tem a quem recorrer no âmbito laboral, fazendo com que ele, ao contrário do assédio horizontal, tenha que escolher entre reclamar na justiça e perder o emprego ou aguentar a conduta opressiva. A vítima, caso permaneça se submetendo a essa prática acaba se isolando no ambiente de trabalho.

De acordo com Marie-France Hirigoyen (2002, p. 112) :

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.

1.4.3 Vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente é o mais raro, se dá pelo assédio do subordinado contra o seu superior hierárquico. Essa modalidade de assédio é de difícil visualização uma vez que o empregador tem poder diretivo de acabar com o contrato de trabalho.

Contudo, há casos em que o chefe tem fragilidade emocional não condizente com sua posição na empresa. Tal condição psicológica abre oportunidade para que o empregado que tenha características de assediador, veja naquela situação uma oportunidade de tomar proveito, seja pela simples satisfação pessoa de oprimir, ou visando à sua ascensão na empresa.

Essa prática também gera danos ao assediado, fazendo com que a vítima, que não possui firmeza para demitir o empregado, se subjeta à perversidade do assediador.

A psicóloga Marie-France (2002. p. 115-116) estudou esse tipo de assédio moral no âmbito trabalhista, colecionando várias cartas com relatos, uma delas, que também pode ser encontrada no site www.assediomoral.gov.br relatava:

-Sou um chefe assediado moral e administrativamente por uma de minhas funcionárias! Meu pesadelo começou quando ela foi apanhada em flagrante delito de violação de segredo médico, espionando meu arquivo com o objetivo de se apropriar de informações sobre os meus pacientes, com interesse de vender-lhes no domicílio produtos supostamente milagrosos para curar qualquer doença. Fui obrigado a demiti-la por justa causa, com respaldo nas queixas de uns trinta pacientes. Para se defender, ela me acusou de tê-la assediado sexualmente! O caso vem tramitando na justiça há sete anos, porque seu advogado se utiliza de artifícios e adia sempre as audiências. Sem contar com os falsos testemunho de seus colegas de vendas, todos da mesma laia, sobre episódios injuriosos de minha vida que nunca aconteceram, com pessoas que nem sequer conheço, em endereços aonde nunca fui...!

Apesar dos meus bem-fundamentados depoimentos e das minha numerosas testemunhas, fui condenado por duas vezes pelo tribunal popular com execução provisória, sem motivo juridicamente válido [...]

[...] O terrível em relação a essa questão de assédio moral ou sexual, sempre na mídia, é que, mesmo que eu clame, alto e bom som, minha inocência, as pessoas estão condicionadas a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando a assediá-lo moralmente.

Observa-se assim que o empregado assediador se vale da condição psicológica do assediado ou de alguma informação que ele se valha para chantageá-lo, caracterizando assim o assédio moral.

Esse tipo de figura de assédio moral não é comum na relação de estágio, uma vez que o estagiário além de não configurar empregado de vínculo indeterminado, ele não possui grandes poderes dentro da empresa. Contudo, pode-se imaginar o caso de um estagiário que acusa algum empregado da unidade concedente de assédio sexual, ou ainda, tem conhecimento de algo da vida privada do referido empregado e usa tal informação para, por exemplo, aumentar seu período de estágio na empresa.

Analisada a teoria geral do assédio moral. Podemos partir para o estudo dos contratos de estágio após a nova Lei que o regulamenta, analisando mais profundamente como o assédio moral se perfaz quando o estagiário é a vítima.

CAPÍTULO II

O ESTÁGIO EDUCATIVO

O estágio é um período com o qual o estudante amolda o seu conhecimento adquirido na instituição de ensino, com a atividade que exercerá no ambiente de trabalho, em conformidade com a grade curricular.

Ele é muito importante na medida em que é uma forma do aluno adquirir experiência com a área que ele escolheu para a formação profissional, da qual ele necessita vivenciar o desenvolvimento das atividades, para um aprendizado completo, juntando a teoria e a prática.

2.1 O estagiário na conjuntura econômica atual

Atualmente, o número de vagas de emprego é inferior ao de pessoas inseridas no mercado de trabalho, o grande número de desempregados embora venha diminuindo, ainda é significativo em nosso país, sendo ainda mais notório quando se trata de pessoas jovens.

Logo após concluir algum curso superior ou até mesmo acabar o ensino médio, o jovem busca empresas privadas e órgãos públicos visando a sua inserção no mercado de trabalho, é nesse momento em que ter tido experiência em estágio fará a diferença na sua obtenção de emprego, ou seja, o jovem que já tiver entrado em contato com sua profissão, já terá adquirido um aprendizado prático se tornando mais preparado que os que não estagiaram, conseqüentemente, a obtenção do seu primeiro emprego será muito mais rápida.

Portanto, é inquestionável que o estudante precisa de uma inserção no prévia no mercado de trabalho, e é através do estágio que ele encontra mecanismos que ampliem a sua integração com a profissão escolhida. E é através do estágio, que isso é possível, sendo ele o caminho mais adequado para o crescimento profissional do jovem, lhe proporcionando essa inclusão social na sua área de aprendizado e estimulando ao o crescimento de raciocínio que ele não terá apenas no âmbito acadêmico ou escolar.

Observa-se que embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e em certos casos uma forma de contraprestação (na forma de bolsa), o estágio não é

emprego, não dando direitos previstos na CLT inerentes às relações de emprego. Isso se dá, pois a finalidade aqui é educacional-profissionalizante, não podendo ser equiparado, portanto, a um empregado.

Destaca-se ainda que o contrato de estágio não se confunde com o contrato de aprendizagem, esses são situações diversas, uma vez que o aprendiz é empregado, inclusive filiado obrigatório da previdência social tendo idade mínima de 14 anos, diferente do estagiário, que não é empregado, podendo se filiar à previdência de modo facultativo, só podendo celebrar contrato de estágio com 16 anos, pelo menos.

Em 2008, a Lei n.º 11.788 surgiu para adequar a situação do estagiário a realidade atual, nas palavras de Marilete de Luca, em seu artigo “A nova lei de estágio e suas implicações frente à iniciativa privada.”:

Inobstante a regulamentação, o advento da nova Lei amplia a proteção aos estagiários, bem como busca coibir a utilização destes para substituir mão-de-obra permanente, haja vista que a manutenção de estagiário no trabalho, em desconformidade com a norma protetora de emprego, pode caracterizar o reconhecimento do vínculo empregatício do estudante para com a parte concedente do estágio.

Contudo, embora a nova legislação que regula o contrato de estágio seja muito bem elaborada, há muitos anos o contrato de estágio vem sendo tomado como um meio de se valer de mão de obra barata ou mesmo gratuita, uma vez que, diferentemente de um contrato de empregado ordinário, eles não geram encargos previdenciários e trabalhistas, abrindo, desta forma, brechas para o desvirtuamento do contrato de estágio, que estão sendo usados para burlar o contrato de emprego.

Na conjuntura econômica atual, em que os direitos sociais tentam ser minimizados ao máximo para dar lugar ao lucro indiscriminado, o estagiário acaba sendo um meio para que ele alcance seus objetivos e, assim, o estágio, que é uma forma de qualificação profissional do estudante, se tornar numa solução para a diminuição dos custos com gastos advindos de direitos trabalhistas.

Dessa forma, desvirtua-se todos os objetivos que o estagiário almeja, ou seja, o aperfeiçoamento e complementação de sua formação acadêmica profissional, sendo tratado como se empregado fosse, mas sem ter as prerrogativas e benefícios desse.

É nesse momento em que o estagiário deixa de ser um estudante que está exercendo funções para aprender, e se torna um objeto a ser explorado, uma vez que, muitas vezes na visão do trabalhador, ele não tem nem os direitos trabalhistas e sociais, nem direito de ser tratado com urbanidade e respeito.

Conforme expõe Ana Amélia Fernandes Da Silva, em seu trabalho monográfico “Alguns aspectos do contrato de estágio e seu desvirtuamento” (2009, p. 58), ainda com a fiscalização dos órgãos trabalhistas, a irregularidade é institucional, atingindo mais de 90% dos contratos de estágio conhecido em Recife/PE.

Apesar das fiscalizações cumprirem em dizer o quanto ainda acontecem irregularidades deste tipo, em Recife na Delegacia Regional do Trabalho de Pernambuco, abordou um novo modo de combater essas fraudes, instituindo uma equipe de combate a fraude nas relações de trabalho. Só no primeiro semestre de 2006, foram fiscalizadas 55 empresas, totalizando 928 contratos de estágio. Com a elaboração dessa pesquisa, ficou constatada que somente 9,11% empresas estavam de acordo com a legislação, em condições favoráveis de desempenhar um estágio, destinado a formação profissional do estudante. Enquanto 90,89% não atendiam os requisitos legais nem se identificava com a real função educativa do estágio. O grupo de pesquisa entrou em atividade a partir do mês de fevereiro, por determinação da Secretária de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e do Emprego, e já resultou em significativas mudanças, dentre estas 55 empresas, 33 já regularizaram os contratos de estágio.

Felizmente, em 22 de julho de 2010, a Paraíba, através do Ministério Público do Trabalho combateu o estágio irregular, conforme notícia publicada no site oficial da Procuradoria do Trabalho da 13ª Região:

O Ministério Público do Trabalho na Paraíba continua vigilante em relação a contratações irregulares de estagiários por parte de prefeituras e outros órgãos públicos municipais, estaduais e até federais. O procurador do Trabalho Eduardo Varandas Araruna comemorou a liminar deferida pelo juiz da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa, Adriano Mesquita Dantas, em ação civil pública (ACP) ajuizada pelo MPT, que proíbe a prefeitura de João Pessoa de contratar estagiários sem processo seletivo público. Varandas foi o autor da ACP. Na ação, o procurador argumentava que a contratação de estagiários sem prévia seleção pública, com critérios objetivos e divulgados em edital, viola o princípio da impessoalidade, “já que os motivos que levam a contratação de certo estudante, em detrimento de outros, são desconhecidos”. Essa forma de atuar também viola, segundo o procurador, os princípios da publicidade, na medida em que apenas alguns tomam conhecimento das vagas; da eficiência, ao impedir que sejam selecionados os melhores e mais qualificados; e o da moralidade, já que, em tese, põe em dúvida a lisura do procedimento de seleção e, em consequência, a validade das contratações. A liminar foi deferida na semana passada. Uma eventual contratação da prefeitura da Capital com base em análise

curricular e desprovida de critérios objetivos vai implicar na aplicação de multa no valor de R\$ 30 mil por descumprimento das obrigações, com a qual arcará, de forma solidária, o município de João Pessoa e o agente público responsável.

Salienta-se que essa afronta aos preceitos legais que regem o contrato de estágio é tão evidente, como notado, que na maioria dos casos de desvirtuamento do estágio, o estudante é obrigado a trabalhar oito horas, carga não permitida pela Lei 11.788/08, ou ainda realizar funções que não condizem com seu curso superior.

Nesse sentido, o economista e escritor Cláudio de Moura Castro (2007), traz no seu entendimento publicado na revista *Veja* n.º41, no artigo “Falsos estágios?”, p. 22:

Aqueles que acusam o estágio de ser uma forma disfarçada de emprego abaixo custo estão cobertos de razão. Do milhão de estágios, boa parte é exatamente isso. Contudo, esse é um de seus méritos. Grande número de jovens tira xérox, leva papéis, executa os trabalhos mais simples e desinteressantes dos escritórios. No fundo, não são estágios legítimos. São empregos simplórios reservados para estudantes.

Tal prática extremamente danosa ao jovem, uma vez que ele não é um trabalhador que tem o trabalho como uma das principais atividades de sua rotina, mas sim, um estudante que vê naquela oportunidade de estágio, uma forma de aplicar o que ele aprende na faculdade, sendo o estágio um complemento que deve se amoldar aos estudos, e não o contrário.

Tendo em vista todo esse contexto de exploração econômica do estagiário, como se não bastasse a total inobservância da lei, o estudante, futuro profissional, é visto pelos empregados do ambiente em que estagia como um “semi-empregado”, sendo maltratado e muitas vezes ficando caracterizado o assédio moral.

Faz-se mister frisar que o assédio moral que se desenrola contra um estagiário não está no mesmo patamar daquele em que a vítima é um empregado adulto, no caso em tela observa-se que o assediado é um jovem, estudante, que está tendo seus primeiros contatos com o universo do trabalho, e essa prática perversa contra ele terá danos muito mais graves do que quando se perfaz contra uma pessoa já madura, podendo, inclusive traumatizá-lo e comprometer a sua futura vida profissional.

2.2A Lei nº. 11.788/08

A Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, surgiu para atualizar a regulamentação do estágio, antes regida pela Lei 6.494, de 7/12/1977 e Decreto nº 87.497, de 18/12/1982, essa nova Lei foi importantíssima para dar uma visão mais atual à uma realidade que carecia de uma norma mais atual e detalhada, conforme aduz a Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude e a Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil:

As disposições da Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. São concepções educativas e de formação profissional para dotar o estagiário de uma ampla cobertura de direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho [...] .(MTE; SPPE; DPJ; CGPI, 2008).

É notória a grande evolução da nova lei de estágio, como se observa com a inclusão de meios protecionistas nos artigos da referida lei, tentando distanciar cada vez mais o estágio da relação de emprego. A lei deixa clara que é um contrato profissional especial, com um objetivo maior de aprendizagem e da formação de profissional nos diversos âmbitos de sua área de estudo.

Fica claro que a finalidade do contrato de estágio é totalmente diferente do contrato de trabalho comum. “O estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, preparando o estagiário para um desenvolvimento educacional e laboral.” (DELGADO, 2006, p. 323-324).

Dessa forma, observa-se que mais importante que tudo, a concepção moderna de estágio se baseia na formação profissional do estudante. Ademais, o novo instrumento normativo trouxe alguns direitos sociais ao contrato de estágio que antes só eram devidos nos contratos de emprego.

A amplitude das mudanças oferecidas se reflete ainda em um elenco de direitos sociais traduzidos na concessão de um período de recesso de 30

dias após um ano de duração do estágio, a ser gozado preferencialmente nas férias escolares, e de todas as garantias da legislação vigente sobre saúde, segurança do trabalho e de seguro de acidentes pessoais, além da fixação de uma jornada máxima de atividade de acordo com o nível ou modalidade de educação e ensino que estiver freqüentando o educando. (MTE; SPPE; DPJ; CGPI, 2008, p. 7-8).

Além de direitos sociais básicos, a nova Lei menciona a “bolsa”, que é uma contraprestação pecuniária ou outra forma de contraprestação ao estagiário, sendo compulsória no caso de estágio não-obrigatório, conforme artigo 12 da Lei 11.788/08:

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

Somado a uma gama de mudanças, talvez, a principal alteração sofrida com a nova lei foi o conteúdo do artigo 15, que explicita que a não observância do disposto na nova lei de estágio, acarretará a conversão do contrato de estágio em contrato de emprego, com todas consequências advindas desse, sendo tal artigo inexistente na legislação anterior.

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Portanto, observa-se que a nova Lei que regulamenta a situação do estágio além de inovar nos direitos do estagiário, se preocupou com a real finalidade desse contrato, combatendo a dissimulação desse.

2.3 Conceito

O conceito de estágio foi muito bem elaborado pela nova legislação que o regulamenta, conforme demonstra o art.1º da lei nº 11.788 de Setembro de 2008:

Art.1º Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação especial e dos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Se aprofundando no conceito de estágio, o art. 1º traz os parágrafos 1º e 2º que define o estágio como um projeto pedagógico do curso, integrando o itinerário

formativo do educando, além de visar ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho, conforme explicita a lei.

Conforme explicita Maurício Gondinho (2006, 323-324), o “estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, preparando o estagiário para um desenvolvimento educacional e laboral”.

Assim, conclui-se que a lei não deixa brechas quanto a real finalidade do estágio, que é o meio do estudante conseguir experiência na área de sua formação profissional, visando a um aprendizado completo, na medida em que alia a prática à teoria.

2.4 Sujeitos

Legalmente, o contrato de estágio envolve quatro partes: o estagiário, a parte concedente, a instituição de ensino e o agente de integração.

Cada uma dessas partes tem uma competência específica, sendo o estagiário é destinatário principal, ou seja, ele é a essência da relação, a parte mais interessada.

A Lei nº. 11.788/2008 em seu art. 9º traz o rol de pessoas que podem contratar estagiários:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio.

Já o agente de integração serve para intermediar o processo de estágio entre o estudante e a efetiva empresa, a ele compete trabalho burocrático de cadastramento, contrato legal, acompanhamento por meio de relatórios nas atividades que tiverem exercendo e que a instituição exige um estágio supervisionado. São exemplos de gentes de integração o Núcleo Brasileiro de Estágio (NUBE), a Associação Brasileira de Estagiários (ABRES), Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

Um requisito formal para a validação do contrato de estágio é a celebração do Termo de Compromisso, que formaliza o contrato, devendo ser celebrado entre o

estagiário, a unidade concedente e a instituição de ensino, sendo também um requisitos para que não haja o vínculo empregatício, ele traz em seu corpo as atividades do estagiário, sendo uma maneira de evitar que estagiário seja tratado como empregado.

Assim, diferente do ocorre no Contrato de Trabalho, que pode se dar de forma tácita ou expressa, todo estágio deve ser um contrato a prazo determinado, resultante de declaração de vontade de todas as partes acima citadas, objetivando a um fim expresse pelo ordenamento jurídico, qual seja, o aprendizado prático-profissional.

2.5 Modalidades

A Lei nº. 11.788/2008 destaca que o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório:

Art. 2º O estágio poderá **ser obrigatório ou não-obrigatório**, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio **obrigatório** é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio **não-obrigatório** é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. **(grifei)**

Dessa forma, conforme o art. 2º e parágrafos a modalidade de estágio será de acordo com o que a obrigatoriedade ou não de carga horária realizada em atividade de estágio para obtenção de diploma.

Observa-se que o estágio não obrigatório fica mais passível de desvirtuamento, uma vez que não é uma exigência acadêmica, Nas palavras de Luigi Capone (2010):

A relação de estágio, quando prestada na modalidade não obrigatória é a que mais se assemelha a relação de emprego celetista ordinária, visto que reúne todos os seus elementos caracterizadores. No entanto, entendeu o legislador por não considera-la dessa forma, sendo, portanto, uma relação de emprego *lato sensu*. A única situação em que será gerado o vínculo de emprego entre as partes na relação de estágio será quando a parte concedente vier a desviar a sua finalidade, fraudando-o.

2.6 O desvirtuamento do contrato de estágio e o assédio moral contra o estagiário

Como já foi exposto, a principal forma de assédio moral praticada contra estagiário é o assédio vertical descendente, ou seja, de um superior contra o estagiário.

O que se faz indispensável diferenciar nessa parte do trabalho é o desvirtuamento do contrato de estágio proveniente do assédio moral, e o desvirtuamento do contrato de estágio sem assédio moral.

Na primeira hipótese, o superior que tem poder de comandar as funções do estagiário, visando saciar sua vontade maldosa de subjugar-lo a seu poder ou por qualquer outro motivo que venha, em sua cabeça doentia, justificar a conduta assediadora, começa a desvirtuar o acordado no termo de compromisso. Assim, o estagiário começa a exercer funções que não contribuem para sua formação prático-profissional, e realizar tarefas que lhes são imputadas com o intuito de denegrir sua auto-estima.

Observa-se que as consequências dessa prática, além da declaração do vínculo de emprego devido a não observância do termo de compromisso, é o pagamento de ressarcimento pelo dano moral relativo a conduta do assediador.

No caso de desvirtuamento dos fins do estágio sem o assédio moral, ou seja, quando a inobservância dos fins do estágio não está calcada na conduta assediadora, mas sim com visão na maximização dos lucros pela contratação de estagiários para fazer às vezes de empregados. Nesse caso, a única consequência será o reconhecimento do vínculo de emprego, contudo sem haver o pagamento de indenização por dano moral.

Salienta-se que pode ocorrer ainda o assédio moral contra o estagiário sem, contudo, burlar o acordado no termo de compromisso, como o caso do Recurso Ordinário julgado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em que a estagiária era pressionada a alcançar metas cada vez mais exigentes:

[...]verifica-se que a reclamante era estagiária e laborou para o Banco do Estado de São Paulo a partir de 17 de fevereiro de 2003. Inicialmente laborava no auto-atendimento e posteriormente no pré-atendimento, função esta que requer maior contato com os clientes, e permitiu acesso ao sistema informatizado, através do terminal de computador, possibilitando mais vendas dos produtos e serviços prestados pelo Banco. Com o

melhoramento de seu desempenho foi-lhe também imputadas maiores responsabilidades, passando a empresa a exigir maior dedicação da reclamante no cumprimento de metas estabelecidas pelo Banco. Ocorre, porém, que as atitudes da empresa progrediram para cobranças vexatórias, com forte pressão psicológica que afetaram a saúde física e mental da reclamante. [...] Nelas, participavam o gerente geral e gerente operacional, ocasião em que faziam pressão para que os estagiários atingissem as metas sob pena de demissão, sendo inclusive taxadas de incompetentes (ela depoente e mais 03 colegas estagiárias), tendo o gerente Júnior humilhado reiteradamente a reclamante na frente das colegas e na frente dos clientes do banco. Fato que muitas vezes resultava em choro, inclusive tendo desencadeado a gastrite apontada nos documentos médicos juntados com a inicial. [...]

BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho região 21 .Decisão: **danos morais - configuração - manutenção do julgado. RO. n. 00796-2005-005-21-00-0.**Juiz relator Carlos Newton Pinto. Disponível em < www.trt21.jus.br>. Acesso em 13/05/11.

É imprescindível que o estagiário desenvolva suas atividades em ambientes adequados de modo a proporcionem experiências para a formação acadêmica e profissional, devendo ser observado logicamente, o equilíbrio físico e psicológico do ambiente.

O local onde se realiza o estágio deve oferecer um clima de aprendizado dos estudantes, uma vez que pedagogicamente o aprendizado é muito mais completo se adquirido por meio da experiência, ajudando fixar o estudado nas aulas.

Contudo, como exposto, nem toda conduta assediada descaracteriza o diretamente o contrato de estágio, uma vez que para que isso ocorra, deve haver primordialmente o desvio de função daquela acordada no termo de compromisso, assim como nem toda descaracterização da relação de estágio é advinda do assédio moral. Tudo irá depender da forma que é infligida o assédio.

CAPÍTULO III

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL AO ESTAGIÁRIO E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

O meio ambiente do trabalho possui proteção constitucional e é um direito fundamental da pessoa humana, sendo classificado como um direito de 3ª geração, pois influi diretamente sobre a qualidade de vida.

Nesse sentido, a Constituição Federal em seu artigo 225, caput, descreve:

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ao interpretar o art. 225 da Constituição Federal, devemos fazê-lo ampliativamente, já que a Constituição Federal visa garantir um meio ambiente equilibrado em todos os aspectos, para que assim seja possível tutelar a dignidade da pessoa humana, o seu bem-estar e proporcionar uma melhor qualidade de vida em todos os ambientes que exista a presença do ser humano.

Trazendo o assunto para a seara do estagiário, é evidente a extensão do direito ao equilíbrio físico e psíquico do local em que as atividades do estágio se perfazem, gerando qualquer desequilíbrio nesse ambiente um reflexo negativo na saúde do futuro profissional.

3.1 As consequências

O estágio é um importante instrumento de aprendizado, ajudando o estagiário a crescer tanto profissionalmente, quanto em sua vida pessoal, possibilitando-lhe experiências que só o trabalho pode propiciar.

A nova Lei de Estágio assegurou direitos dos estudantes, inserindo preceitos protecionistas em seus artigos, como a bolsa de complementação educacional que se tornou obrigatório em caso de estágio não obrigatório, o limite de jornada de estágio, o direito ao recesso, e principalmente a fácil comprovação do desvirtuamento do estágio

. Contudo, ainda com a tentativa do legislador de por na lei todos os ditames a serem seguidos para que o fim do estágio educativo fosse atendido, observa-se que o seu fim educacional não vem sendo visado, além disso, a falta de fiscalização incisiva e a falta de denúncias que evidenciem os estágio irregulares, acabam piorando a situação.

Nesse sentido, nota-se, no caso da falta de denúncias, que os estudantes evitam denunciar sua situação irregular, pois a maioria deles precisa da bolsa de complementação educacional para manter seus estudos, e que a ainda que fosse declarado o vínculo de emprego, inevitavelmente ele não conseguiria voltar às suas atividades na empresa.

Essa realidade faz com que o estagiário seja um alvo fácil para a mente doentia de um assediador. Isso quer dizer que o fato do estudante não ser um empregado da empresa, compor a base hierárquica da empresa em que exerce suas funções, e precisar do dinheiro proveniente da bolsa para financiar seus estudos, convergem na criação de um quadro corriqueiro de abusos contra o futuro profissional, que se vê obrigado entre se submeter ao assédio ou abrir mão dos estudos.

Somado a isso, observa-se que qualquer lesão psicológica contra um estagiário, que na maioria das vezes é um jovem, causa muito mais sequelas do que quando no pólo passivo se encontra um adulto, já que o assediado é uma pessoa em desenvolvimento tanto intelectual quanto profissional.

Nessa linha de raciocínio, o fato do assédio moral contra o estagiário ser caracterizado por uma série de ataques psicológicos contra um jovem, torna inevitável a comparação dessa prática com o *bullying*, forma de assédio moral existente no âmbito escolar.

Contudo, ainda que seja comparado com o bullying, a violência contra o jovem no local de trabalho, além de ser mais danosa por ser ocorrida no âmbito laboral, sendo esse um lugar novo para o estudante, ele é ainda, praticado por uma pessoa de idade mais avançada, que naturalmente já exerce uma intimidação contra a pessoa de menos idade.

Ademais, a falta de estudos específicos quanto a violência psicológica contra o jovem, acaba fazendo com que a ignorância piore a situação:

As inconsistências teórico-metodológico-conceituais existentes sobre o tema representam um dos fatores que impedem o diagnóstico adequado da violência psicológica na sociedade, especialmente a cometida contra criança e adolescente. Não há estatísticas oficiais sobre a magnitude dessa forma de violência na sociedade brasileira. A escassez de ferramentas voltadas para a detecção e o incipiente desenvolvimento de estratégias de aferição para investigação dificultam o diagnóstico acurado desse fenômeno. (Revista de Saúde Pública, 2005)

Embora todo tipo de violência seja prejudicial ao jovem, aquela que se desenvolve tendo como autor uma pessoa que representa significância na visão do jovem é bem mais prejudicial, como no caso estudado, em que o assediador é uma empregado de hierarquia maior e que deveria supervisionar o jovem:

Adolescentes que sofrem mais violência psicológica por **uma pessoa significativa**, na infância ou adolescência, afirmam ter menos apoio afetivo, emocional, de informação e interação positiva. (Grifei) (Revista de Saúde Pública, 2005)

Estando frisado que as consequências do assédio moral contra o estagiário é bem mais prejudicial, pode-se passar para a análise das sequelas que o assédio moral causa na vida do assediado.

Para a vítima do assédio moral, o ataque é mais do que um simples aborrecimento, o stress e a humilhação causada por ele afeta a personalidade do indivíduo, refletindo, inclusive, em sua saúde física.

Como demonstras Alice Monteiro de Barros (2009, p. 926):

As mudanças na personalidade vão afetando a competência, o talento e a criatividade do indivíduo, e podem mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa destrutiva, em um doente mental ou um suicida.

O estudo das consequências do assédio moral, na relação de emprego deve ser analisado de forma sistemática, se avaliando a personalidade da vítima e do assediador, contudo, como as implicações do assédio são muito mais devastadoras e significantes para o assediado, não é interessante, em um monografia jurídica, analisar profundamente os fatores e resultados na personalidade do autor:

[...] sem sombra de dúvida, as conseqüências serão diferenciadas para a vítima (empregado assediado), para o assediador (caso este não seja o empregador pessoa física) e para a empresa envolvida com o assédio moral.(PAMPLONA, 2006)

O assédio é um trauma na vida do indivíduo, gerando sequelas físicas e psicológicas que lembram cicatrizes, uma vez, ainda que superadas, no futuro o fato

ficará marcado na história daquela pessoa, inscritas em sua memória e que serão revividas por imagens, pensamentos e emoções intensas

Contudo, durante o período em que a conduta se desenrola, a vítima passa por um martírio que é ministrado de forma diferente, dependendo do sexo da vítima, conforme explicita Márcia Guedes (2003, p. 930):

Homens e mulheres costumam apresentar diferentes sintomas diante da violência moral, uma vez que as mulheres apresentam crises de choro, insônia, palpitações, dores generalizadas. Já os homens, pensam mais em suicídio, pois possuem dificuldades de expressar as emoções.

A médica Margarida Barreto organizadora do site www.assediomoral.org, realizou uma pesquisa com 97 empresas de São Paulo ,de diferentes setores, entre eles: plásticos, cosméticos, químicos e afins, para angariar informações quanto as consequências do assédio moral aos assediados.

Averiguou-se que entre os 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórico de assédio moral sofrido no trabalho. Desse grupo de 42%, a maioria eram pessoas do sexo feminino, totalizando um percentual de 65% das entrevistadas, enquanto apenas 29% dos homens entrevistados passaram por histórico de humilhações.

De acordo com tal estudo, 100% das mulheres tiveram crises de choro, ao contrário dos homens que nenhum reagiu dessa maneira ao assédio; outro sintoma encontrado em 80% de ambos os sexos foram as dores generalizadas; as palpitações e tremores foram notadas em 80% das mulheres e em apenas 40% dos homens; outro sintoma notado foi o sentimento de inutilidade que atingiram 72% das mulheres e 40% dos homens; a insônia ou sonolência excessiva foram comprovadas em 69,6% das mulheres e em 63,6% dos homens; a depressão se manifestou em 60% das entrevistadas e em 70% dos entrevistados; a diminuição da libido ocorreu em 60% das pessoas do sexo feminino e em 15% das pessoas do sexo masculino; a sede de vingança atingiu 50% das mulheres e todos o homens entrevistados; o aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos acometeram 40% das mulheres, enquanto nos homens tais sintomas atingiram respectivamente, 51,6%, 33,2% e 15%; tonturas se apresentaram em 22,3% das mulheres e 3,2% dos homens; a idéia de suicídio apareceu em 16,2% das mulheres e em todos os homens; a falta de apetite ocorreu em 13,6% das mulheres e em 2,1% dos homens;

a falta de ar acometeu 10% das mulheres e 30% dos homens; 5% das mulheres passaram a beber e 63% dos entrevistados começaram com mesma prática; por fim, nenhuma mulher tentou suicídio, ao contrário de 18,3% dos homens.

Não bastasse a grau prejudicial na sua saúde, há ainda consequências de caráter econômico e financeiro na vida da vítima, causando diminuição no patrimônio da vítima, uma vez que o assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego, já com a saúde debilitada, sem condições físicas e mentais de ser recolocado no mercado de trabalho.

A prova do afirmado é a constatação feita pela pesquisa realizada por Hirigoyen (2005, p. 211), 36% acarreta em demissão sem justa causa, 20% demissão devido a falhas; 9% demissão negociada; 7% pedido de demissão pela vítima e 1% pré-aposentadoria.

Esses dados demonstram que na grande maioria dos casos o assédio moral termina no rompimento do vínculo de emprego, no caso do estagiário, do contrato de estágio.

Observa-se, também que quando o dano psíquico chega a um nível mais intenso, a vítima passa a ter comprometido também a sua saúde física, pois, os danos psíquicos refletem diretamente no físico do indivíduo.

As doenças desencadeadas são diversas e assim como no lado psíquico a doença vai variar de acordo com o organismo de cada pessoa, conforme explicita Márcia Novaes Guedes (2005, p. 113):

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problema de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Não bastasse a debilidade em sua vida profissional, a vítima atingida emocionalmente, é prejudicada na sua vida social e familiar, tudo isso ocorre quando a vítima é desestabilizada emocionalmente.

A vergonha, de perder o estágio devido ao assédio moral, por não suportá-lo, acaba piorando a situação, ficando tal situação associada à perda do valor diante dos filhos, amigos e vizinhos, tornando-se humilhante o viver. Ser dispensado ou forçado a abrir mão de seus direitos é uma situação que desestrutura o ser humano, ainda mais um jovem que passa por essa situação com vários sonhos e planos em sua cabeça.

A vergonha de ser considerado um inútil por seus familiares e amigos da faculdade, é causa de desespero, tal sentimento a vítima uma baixa auto-estima profissional e até mesmo pessoal, pois com o assédio ela perde a identidade com o trabalho e aos poucos perde a sua própria identidade, esclarece Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 87):

O assédio moral gera sentimento de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa auto-estima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, posto que na organização do trabalho deixa de trabalhar o desenvolvimento pessoal e profissional, com vistas à valorização do trabalhador, a fim de permitir seu ajustamento e adaptação.

A nossa legislação previdenciária reconhece uma doença, também conhecida como estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de queimar-se pelo trabalho, neurose profissional ou neurose de excelência, síndrome de esgotamento profissional, estresse ocupacional, mas que é mais conhecida como a Síndrome de *Burnout*, ela se dá quando alguém por falta de energia chega ao seu limite físico e mental.

É algo além do estresse, tendo apenas um caráter negativo já que nasce de um estado prolongado de estresse. Ela tem previsão na legislação brasileira no Decreto nº 3.048/1999, no anexo I, que se refere aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo v da CID-10) o qual regulamenta a Previdência Social e considera a síndrome uma doença ocupacional.

Além de todos os reflexos na saúde da vítima, há também como consequência o fim do contrato, que implica em dizer na perda da remuneração, ou no caso do objeto desse estudo, no fim da percepção da bolsa de complementação, os prejuízos refletidos no patrimônio, se agravam na medida em que a vítima é obrigada a comprar remédios, além de despesas com médicos, psicólogos entre outros gastos que tem por fim auxiliar a vítima na recuperação do seu estado psicológico.

Ademais, a vítima do assédio moral, além de ter os vários gastos retro expostos, tem sua capacidade de trabalho diminuída, isso implica dizer que ela não poderá voltar a laborar rapidamente, e ainda que continue trabalhando, não receberá gorjetas e gratificações como percebia quando não era alvo do assédio.

Extraí-se ainda das consequências do assédio moral, seus reflexos no Estado, uma vez que no âmbito da Previdência Social o Estado tem grandes gastos, já que o assédio causa danos diretos na saúde da vítima, que no caso do estagiário, pode ser um contribuinte facultativo, sendo considerado um empregado para todos os fins previdenciários.

Ademais, na saúde, os gastos gerados são altíssimos, já que os investimentos para auxiliar no tratamento das doenças oriundas do assédio moral vão desde remédios psicotrópicos até medicamentos para saúde física.

3.2 Responsabilidade civil do tomador de serviços de estágio

Conforme já acentuado, a situação do estagiário é bastante curiosa, uma vez que ainda que reúna todos os pressupostos da relação empregatícia, a relação que o prende ao tomador de serviços não é legalmente reconhecida como empregatícia, devido ao objetivo educacional do pacto.

Assim como expõe Maurício Gondinho Delgado (2010, p. 311) em seu livro, dissertando acerca da responsabilidade do tomador de serviços do estágio uma vez observada sua função social, qual seja, a formação profissional:

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico- profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificam o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar nesse mecanismo de trabalho tido como educativo –, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justrabalhistas e essa relação de trabalho *lato sensu*.

Observa-se assim, que uma vez cumpridos os fins do contrato de estágio, o tomador de serviço, que é parte no contrato de estágio, sendo um dos mais beneficiados com o referido contrato, não tem as mesmas obrigações justrabalhistas que teria em uma relação de emprego.

Contudo, o ponto problemático se arquiteta quando a finalidade do estágio é desvirtuada, ou seja, a característica pedagógica que embasa a não caracterização da relação de emprego, não é observada ficando caracterizada a relação de emprego.

No caso do contrato de estágio em que o seu fim pedagógico não é observado, sem, contudo, haver assédio moral contra o estudante, não há divergência quanto as consequências de tal fato, ficando o tomador de serviço responsável pelas verbas trabalhistas devidas, uma vez comprovada que o objetivo do estágio não estava sendo cumprido, já está evidente a relação de emprego.

Salienta-se que o que será analisado não é o fato de o tomador de serviço está auferindo lucro com os serviços do estagiário, mas sim, se a finalidade de formação profissional do estudante está sendo atendida, como claramente expõe o doutrinador Maurício Gondinho (2010, p. 316):

[...]o mais importante não é se saber se o tomador de serviços está auferindo (ou não) ganhos econômicos com o estágio – já que tais ganhos sempre existirão em qualquer situação de prestação laborativa de alguém a outrem (mesmo prestação laborativa não onerosa, insista-se). Tais ganhos são inevitáveis a qualquer prestação de trabalho, sendo que esse fato não descaracteriza a regularidade do estágio. O fundamental, portanto, é aferir-se se o estágio está, efetivamente, cumprindo seus objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais para o estudante-obreiro. Ou seja, aferir-se o papel agregador real do estágio à escolaridade e formação educacional e profissional do estagiário.

Partindo desse ponto, conclui-se que se o assédio moral ocorrer sem, contudo atingir diretamente as funções que gerem o aprendizado do estudante, o contrato de estágio não será desvirtuado, engendrando, contudo, indenização pelos danos morais ocasionados por essa prática.

Nesse caso, será o tomador de serviço responsável pela indenização do dano, seja o assédio moral praticado pelo próprio empregador ou por algum de seus subordinados, uma vez que foi ferido os deveres de proteção moral e intelectual do subordinado, conforme expõe Alexandre Agra Belmonto (2007, p. 74):

São deveres de proteção física, **moral e intelectual**, o respeito aos direitos personalíssimos do empregado (honra, imagem, intimidade, vida privada, integridade física, saúde, incluindo o cumprimento das normas de garantia da higiene e segurança do trabalho, não discriminação, liberdade etc.).(grifo nosso)

Pode-se concluir, no que tange a responsabilidade do tomador de serviços, essa será observada, havendo o assédio moral do estagiário, que é caracterizado pela conduta danosa habitual, desvirtuando ela ou não o contrato de estágio, ou ainda quando a violência ocorreu uma única vez, principalmente quando se leva em conta que a vítima é um estagiário como afirma Rodrigo Molon (2005):

O fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens que vão em busca de um estágio profissional ou do primeiro emprego.

Em pesquisa na jurisprudência, observa-se a escassez de decisões acerca de assédio moral contra o estagiário, fruto do receio de que a vinculação do seu nome à uma ação judicial contra uma empresa, prejudique sua futura vida profissional.

Contudo, em 2009, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, reconheceu o assédio moral realizado contra um estagiário que vinha sendo acusado de participar no roubo ao estabelecimento, na época tomador de serviço do estagiário:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ESTAGIÁRIO ACUSADO DE TER PARTICIPADO DE ROUBO À LOCADORA CONTRATANTE. INTERROGATÓRIO. ASSÉDIO MORAL. Hipótese dos autos em que o estagiário ficou trancado em uma sala, sendo interrogado e acusado de ter participado do roubo ocorrido no estabelecimento empresarial contratante. Considerando que o assédio moral é praticado, na maioria das vezes, as escondidas sem deixar vestígios, a palavra do ofendido tem grande validade como meio de prova. Nesses casos, para a configuração do dever de indenizar a palavra da vítima deve guardar harmonia com os indícios que possibilitem a configuração da presunção de veracidade. Na espécie a versão do lesado foi corroborada pelo prova oral, não sendo desacreditada pelo restante dos elementos probatórios oferecidos a exame. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM. Inegável o abalo psíquico sofrido pelo ofendido, pois restou evidenciada as agruras e o constrangimento vivenciado pelo lesado, que foi trancado em uma sala e acusado injustamente de ter participação no assalto ocorrido na Locadora. No que tange à prova do dano moral, por se tratar de lesão imaterial, desnecessária a demonstração do prejuízo, na medida em que o dano é *in re ipsa*, haja vista os conhecidos e nefastos prejuízos que a vítima submetida a constrangimento ilegal sofre. O valor da indenização, em razão da natureza jurídica da reparação por danos morais, deve atender as circunstâncias do fato e a culpa de cada uma das partes, o caráter retributivo e pedagógico para evitar a recidiva do ato lesivo, além da extensão do dano experimentado e suas conseqüências. Valor da indenização mantido, por estar adequado aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. DANO MATERIAL. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPRESA DE SEGURANÇA. Imperativo reconhecer que a empresa de segurança não contribuiu ou potencializou a ocorrência dos prejuízos suportados pelo lesado, pois os danos materiais ocorreram em razão da atuação de assaltantes. A empresa de segurança foi contratada para prestar serviço de monitoramento à distância, portanto não estava obrigada a estar presente

no estabelecimento quando ocorreu o roubo. RESPONSABILIDADE DA LOCADORA COM BASE NO RISCO DA ATIVIDADE. DEVER DE INDENIZAR OS DANOS MATERIAIS CONFIGURADOS. A responsabilidade da Locadora decorre do risco profissional assumido, de maneira que somente poderia elidir essa responsabilidade se restasse provado que o estagiário agiu com culpa grave ou tenha ocorrido alguma hipótese de caso fortuito ou força maior. A Locadora está sujeita, a todo instante, a sofrer a ação de ladrões, especialmente porque faz parte de sua atividade empresarial o manuseio de valores em espécie e de produtos de fácil comercialização. Dever de indenizar os prejuízos materiais suportados pelo estagiário lesado caracterizado, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. COMPENSAÇÃO. Compensação de honorários é possível, mesmo com AJG, forte o art. 21 do CPC e Súmula 306 do STJ. NEGARAM PROVIMENTO AOS RECURSOS DO AUTOR E DA RÉ BRANCA VIDEO E, DERAM PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA RÉ RN NARDON. (Apelação Cível Nº70026248963, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Tasso Caubi Soares Delabary, Julgado em 29/04/2009)

Ademais, as consequências do assédio moral no âmbito laboral vai muito além dos valores pagos a título de indenização e verbas trabalhistas, mas afetam toda a estrutura uma vez que atinge a capacidade laboral das vítimas, e dos espectadores que também são afetados com a prática, como demonstra Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 59):

Segundo pesquisas efetuadas pela Associação Italiana contra o Mobbing e o Stress-Psicossocial (PRIMA), as práticas de mobbing têm importado em uma redução de até 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, impondo considerável impacto econômico na empresa, uma vez que esta acaba por arcar com os salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe. Posteriormente, com o afastamento do assediado, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado, quer seja em razão do afastamento por licença médica, quer seja em razão do afastamento definitivo.

Indo mais além na análise da influência do assédio na empresa, testifica Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 62):

Um funcionário satisfeito produz com mais eficiência e qualidade, enquanto que um funcionário desmotivado, insatisfeito, apresenta um rendimento burocrático, abaixo do desejado, fazendo repercutir tal fato na produtividade da empresa ou do órgão a qual pertença. O assédio moral no ambiente de trabalho, conforme já amplamente caracterizado, atinge a auto-estima do trabalhador e, muitas vezes, de seus pares, impulsionando falta de motivação, doenças, problemas de relacionamento e aumento de acidentes de trabalho, o que prejudica sensivelmente as metas a serem alcançadas em termos de produção e a imagem da empresa.

Conclui-se que a empresa é atingida tanto na produtividade como em seu desenvolvimento, pois se o empregado/estagiário não está bem fisicamente ou

psicologicamente, não consegue se concentrar nos afazeres laborais tendo sua produtividade afetada, sofrendo diretamente a empresa.

Ademais, a empresa tem o dever de garantir um ambiente de trabalho sadio e sempre deve procurar oferecer melhores condições de trabalho, principalmente para os estagiários, que estão naquele ambiente principalmente para aprender.

Por fim, o assédio moral causa sérios riscos à empresa, pois esta além de ter sua produtividade reduzida, pode ter que pagar indenizações altíssimas devido acidentes de trabalho e por doenças derivadas do assédio, além de ficar proibida de contratar mais estagiários, passando seu nome a ser visto de forma negativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste presente trabalho foi de muito importante, tendo em vista a escassez de informação a respeito do tema, e a falta de livros bibliográficos a respeito do assédio moral contra o estagiário, mostrando o quanto o assunto se encontra marginalizado na doutrina.

O assédio moral ocorre desde os primórdios da sociedade, já sendo estudado por várias ciências, mas só recentemente passou a ser objeto de estudo pelo direito. Pesquisas multidisciplinares demonstram, a nível mundial, o aumento na incidência do assédio moral, assim como sua crescente declaração na Justiça.

Ao longo dos anos, a vítima que passa por situações humilhantes e vexatórias, de maneira reiterada e prolongada, tem sua autoestima minada, diminuindo sua capacidade de defesa e desestabilizando sua saúde mental.

O assédio moral, como uma forma de agressão psíquica, é capaz de desequilibrar a vítima, tanto psicologicamente como fisicamente, principalmente quando se trata de um jovem que está tendo seus primeiros contatos com o mercado de trabalho. O que pode acabar refletindo não só no desempenho de suas funções na empresa, mas inclusive na sua vida social, acadêmica e familiar.

O trabalho é essencial ao homem, não só para a sua subsistência, mas inclusive para a sua dignidade. E é por isso que é de tamanha importância manter um ambiente de trabalho saudável, pois este influi diretamente na qualidade de vida do trabalhador, sendo protegido constitucionalmente.

Observou-se que o problema se agrava na medida em que a vítima em estudo é o estagiário, que em regra é um jovem, que está começando sua vida profissional, não possuindo formação psicológica do adulto, o que aumenta a nocividade da conduta, desencadeando na vítima uma série de danos a sua saúde, física e mental, que podem afetar o resto de sua vida.

Como a figura que mais sente as consequências do assédio moral, ao final de uma jornada de estágio marcada pela violência psicológica, a sociedade recebe um ser humano com baixa auto-estima, e com grande probabilidade de desenvolver complexos e enfermidades psíquicas que podem fazer com que ele se torne um perigo para a própria sociedade.

Além de afetar o estagiário, a empresa e até mesmo o Estado também são afetados. A primeira é afetada em seu desenvolvimento, na produtividade, passa a ter gastos com a contratação de novos estagiários em decorrência de uma eventual licença saúde. E ainda acaba tendo a sua imagem manchada perante a sociedade e o mercado.

Já em relação ao Estado, este paga um alto custo, muitas vezes até maiores que a empresa, pois é afetado na saúde, na previdência social, na política trabalhista, e em outros ramos, tendo, portanto, que dispor de mais recursos, os quais poderiam ser investidos em outras áreas para beneficiar a sociedade. Ademais, quando se fala em um estagiário de Universidade pública que é submetido a esta prática, é evidente o dinheiro público que é desperdiçado, na medida em que o estudante passa a ter mais dificuldades em sala de aula, demorando mais tempo para completar o ensino superior, ou ainda, desistindo do curso, sendo jogado fora todo o dinheiro investido nesse cidadão.

Diante desses danos causados a vítima, e a toda sociedade, a melhor forma para combater o assédio moral no ambiente de trabalho é a prevenção. É claro que a existência de uma legislação federal específica sobre o tema é de tamanha importância, até para que fique demonstrado claramente que o assédio moral é uma conduta reprovável.

Atualmente as leis existentes sobre o assédio moral, são encontradas apenas no âmbito municipal e estadual. No âmbito federal temos apenas projetos de leis. Sendo necessário tomar por base a Constituição Federal, já que o assédio viola os princípios e garantias estabelecidos pela CF/88. Também é utilizada como base a Consolidação da Leis do Trabalho – CLT e leis esparsas.

Contudo dada a importância desse fenômeno, torna-se necessário uma lei específica, com punições adequadas já que os direitos violados não são apenas os dos trabalhadores, mas os direitos da pessoa humana, já que atinge diretamente a sua dignidade.

Infelizmente no Brasil o estágio está tomando outro rumo, fugindo do seu papel real, porque enquanto muitos brasileiros procuram emprego, muitas empresas preferem contratar estagiários, com o intuito de diminuir as custas trabalhistas e previdenciárias.

Tal visão que é posta sobre o estagiário, de mão-de-obra barata e inferior, acaba influenciado o tratamento dado ao futuro profissional, que uma vez visto como

uma solução para corte de gastos, acaba se tornando alvo de maus-tratos, que podem acarretar em um assédio moral.

Percebe-se, portanto, que há pouca valorização do estagiário no campo de trabalho e que ainda que a nova Lei tente proteger o melhor desenvolvimento intelectual e profissional para o estagiário, é necessária uma política de conscientização das empresas tomadoras de serviço, visando a mudança de comportamento frente a contratação de estágio, demonstrando como o desvirtuamento do contrato de estágio pode afetar a empresa, tudo isso conjugado medidas que visem coibir o assédio moral, através de uma fiscalização incisiva dos agentes de fiscalização do trabalho juntamente com o Ministério do Trabalho, atuando nas entidades concedentes.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN. Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

AVANCI, Joana; ASSIS, Simone; SANTOS, Nilton; OLIVEIRA, Rachel. Escala de violência psicológica contra adolescentes. **Revista de Saúde Pública**. Vol.39 n. 5 São Paulo Out.. 2005.

BARRETO, Margarida *Barreto*. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de direito do trabalho**, 5ª ed. São Paulo, LTr, 2009.

BRASIL. LEI DE ESTÁGIO ESTUDANTIL (lei n.11.788/08). Disponível em: <www.planalto.com.br>. Acesso em 10 maio 2011.

_____.Tribunal Regional do Trabalho região 21 .Decisão: **danos morais - configuração - manutenção do julgado**. RO. n. 00796-2005-005-21-00-0.Juiz relator Carlos Newton Pinto. Acesso em 13 maio 2011. Disponível em <www.trt21.jus.br>.

_____.Tribunal Regional do Trabalho região 17 – Decisão: **assédio moral - contrato de inação - indenização por dano moral**. RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02 - Acesso em 11 novembro 2011. Disponível em <http://www.trt17.gov.br>

BELMONTTO, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3 ed. Revista e atualizada conforme a EC nº 45/2004/ Alexandre Agra Belmont – Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

CASTRO, Claudio de Moura. **Falsos estágios?** Veja, ano 40, n.º41, 17 out de 2007. São Paulo: Abril.

CAPONE, Luigi. **A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2660, 13 out. 2010. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/17608>. Acesso em: 15 maio 2011.

DA SILVA, Ana Amélia Fernandes. **Alguns aspectos do contrato de estágio e seu desvirtuamento** – João Pessoa, 2009. 68p: Monografia Jurídica (Graduação) – UNIPE/CCJ

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. – São Paulo: LTr, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 2 ed. São Paulo: Russell Editores, 2010.

FREITAS, Sadão Ogava Ribeiro de. Estagiários, vítimas constantes de assédio moral. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 18 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>>. Acesso em: 28 abril 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Mobbing – Violência psicológica no trabalho.** São Paulo: Revista LTr.

_____. **Terror psicológico no trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral** – a violência perversa no cotidiano. 7.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LOPES, Maria do Socorro. **Assédio moral nas relações de trabalho: o veneno destruidor da nova era trabalhista** - João Pessoa, 2009. 84p: Monografia Jurídica (Graduação) – UFPB/CCJ.

LUCA, Marilete de. **A nova lei de estágio e suas implicações frente à iniciativa privada**. Disponível em: <http://www.fabioronchiadvogados.com.br/index.php?link=artigos&cd_noticia=93> Acesso em 25 abril 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **MPT combate estágio irregular**. Acessado em: 10 novembro 2011. Disponível em: www.prt13.mpt.gov.br/content/view/620/10/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei n. 11.788/2008** – Brasília: 2008.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 17 outubro 2011.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. São Paulo: Revista LTR, 22 agosto 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 05 out. 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 10 out. 2010.

SELIGMAN, Felipe. Estudante acusa ministro do STJ de agressão. **Folha UOL**. 23 outubro 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/819149-estudante-acusa-ministro-do-stj-de-agressao.shtml>> Acesso em 21/04/2011.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.